

## 第 1 部

### はじめに

職業資格の取得は、職業に従事しようとする者が当面する課題として、今日、非常な関心をもたれている。

職業訓練においても、訓練と職業資格の取得の密接化をはかることによって、技能労働者のニーズに応えるべく努力がなされ、その連携の制度化がすすめられているが、現時点においては必ずしも充分であるとはいえない<sup>1)</sup>。しかし、仮りに連携の制度化が十分にすすめられても、それだけで当面する課題が解決されたともいえない。なぜならば、職業資格は、安全性の確保、公共の福祉に寄与することを目的に制定されたものが多いのであるが、職業資格を取得する技能労働者個人にとって、それが物質的にも精神的にもプラスに機能し、職業人としての成長の糧となると自覚しうるものでなければ、その存在価値は充分であるとはいえないからである。社会の発展、あるいは福祉の増進をはかり、方向づけるものは、結局は、それに従事する個人であり、個人の職業的満足感なくしてはなしえないからである。職業資格が研究の対象とされる理由はここにある。

しかし、これまで、職業資格に関する調査研究は、他の調査の一部を構成する附随的なものとしてとり扱われる場合が多く、職業資格そのものを単独にとり扱った調査研究は少なかったといえる。しかも、数少ない単独の調査研究も企業側に対して、企業サイドからの有用性の評価、処遇の実態についての分析等が主として行われている。また、職業資格取得者個人を対象とする調査も、取得者の数的把握、取得のために利用した教育機関、取得の場合の障害等、いわば実態的分析に重点がおかれて、取得者個人の職業資格に対する意識の分析については、必ずしも十分に解明されているとはいえない実状にある<sup>2)</sup>。しかし、職業資格の取得が、取得者個人の職業生活に有効に機能するためには、まず、取得者個人の意識を分析することによって、職業資格の内実と周辺に内在する問題点の解明をする必要がある。

この研究は、この職業資格の内実と周辺に内在する問題点を取得者の側から解明しようとするものである。

しかしながら、現在制定されている職業資格のすべてを研究の対象とすることは容易ではない。したがって、本研究では、対象とする職業資格を次のような枠組みを設定することによって選定した。

その枠組みとは、職業資格の就業上の制限の有無と取得者の雇用形態とを組み合わせることである。つまり、職業資格は、就業上の制限を伴ったものと、就業上の制限を伴わないものとに分けられる。また、その職業資格を従業上の地位に照した場合、主として被雇用者に関心をもたれているものと、被雇用者および自営者自身にも関心をもたれるものとに分けることができる。この二つの要素を組み合わせ、表示したのが表 1.である。

表 1 対象とする職業資格

就業制限 \ 対象	自営者にも関心をもたれている職業資格	主として被雇用者に関心をもたれている職業資格
就業上の制限のある職業資格	A カテゴリー	B カテゴリー
就業上の制限のない職業資格	C カテゴリー	D カテゴリー

本研究では、まず第一段階として、CおよびDカテゴリーに該当する職業資格として、職業訓練法で規定されている技能検定の合格者（技能士）を対象として、合格者の意識調査を実施することとした。というのは、技能検定合格者以外の職業資格取得者については、部分的、かつ断片的であるにしても、その一端について報告されているが、技能検定の合格者については、職業訓練と深いかかわりをもつものでありながら、合格者およびこの制度の周辺に内在する問題点について十分に解明されていなかったという事情によるものである。

技能検定に関する調査研究がこれまで充分でなかったことは、いったいどのような理由によるものであろうか。この理由の一つとして、社会一般の技能検定に対する関心が稀薄であることもさることながら、技能検定合格者自身にとっても複雑な

存在としてとらえられていることとも関係していると考えられる。それは、就業上の制限を伴った職業資格については、職業上欠くべからざる存在として意識されて取得することに関心をもたれているが、技能検定にはこのようなよりどころを見つけることができないことにも、原因があると考えられよう。

次の文章は、職業訓練大学校短期課程に在籍していた学生のレポートであるが技能検定合格者の意識を理解するためにその一部を紹介したい。

その第一は、「…………… 職業資格とは…………… 合格しなければ就職もできないし、営業する事もできないと言ったような資格を最初に思い浮べてしまうのです。しかし、職業資格と言うのなら、各種技能士などの資格も取り上げることが出来ます。これらの物がなぜ、自分自身のもっている一番身近かな資格なのに、最初に浮んでこなかったのか？、自分でも不思議でなりません。だからといって、これらの資格に無関心でもなければ、むしろ関心が強い位だと言っても決して過言ではありません。この矛盾はいつい何なのか……………」というものである。

その第二は、「私は…………… 技能検定仕上げ2級をもっているが、それがどのように機能すればよいかと問われても、…………… 何も感じていないのか、…………… 少々給料でも多ければと思う程度です」というものである。

この二つの文章には技能検定合格者にみられる複雑な意識がよく表われている。つまり、第一の文章は、技能検定が必ずしも身近かな存在として意識されていなかったこと、そして第二の文章は、それゆえに技能検定に対して積極的な期待を抱くにいたらなかったことを述べている事例である。しかしながら多くの技能検定合格者との意見交換によって得られる資料によれば、技能検定に合格することに対して強い関心を示す者も多いし、また、技能検定に合格することのメリットを期待する内容についても、積極的な意識をもつ者も多い。それにもかかわらず、なぜこのようにひかえ目な表現をするのであろうか。先きに、“技能検定合格者にとって、技能検定が複雑な存在である”と述べたことは、こうした合格者の意識を指したものである。

いつい、技能検定の合格者は技能検定に合格することをどのように理解し、また、何を求めているのであろうか。そして、技能労働者にとって、もっとも身近か

な存在として制度化されている技能検定士の有用性を高めるためには、何をなさねばならないのであろうか。

本研究は、技能検定の周辺に内在する問題点、技能検定の機能等について解明し多少とも、その育成に役立つことを目的としている。

なお、本研究で調査の対象となったものは、表1のDカテゴリーに該当する技能検定合格者として、技能が企業という組織をとらうしてのみ社会に向きあっている、いわゆる機械的生産技能を代表する一つであり、また、検定合格者のもっとも多い職種に数えられている「機械加工1級合格者」を対象とした。そしてCカテゴリーに該当する技能検定合格者として、機械的生産技能との対比において、技能が直接に社会に向きあう可能性の高い、いわゆる手技能を代表する職種である「時計修理1級合格者」を対象とした。

注)

- 1) 富田康士：「国家資格の分析と職業資格との関連について」職業訓練大学校調査研究資料 No 15
- 2) 職業資格に関する調査としては下記のものがある。
  - (1) 技能検定制度に関する産業界の意向等の調査（労働省、41年）
  - (2) 職業に関する資格意識調査（労働省50年）
  - (3) 中高年者の「職業と生活に関する意識」調査（日本生産性本部、49年）
  - (4) 技能検定に関する調査（神奈川県立技能訓練センター、49年）
  - (5) 職業訓練指導員試験受験者に対する調査（神奈川県立技能訓練センター、49年）
  - (6) 技能検定合格者（技能士）の処遇について（東京都、51年）
  - (7) 高卒訓練生の入校動機に関する調査（職業訓練大学、47年）
  - (8) 普通高校における職業訓練に関する意向調査（宮城県、48年）
  - (9) 職業訓練校修了生実態調査（神奈川県立技能訓練センター、49年）
  - (10) 訓大卒業生の就職状況調査（職業訓練大学校、50年）
  - (11) 総高訓修了生の追跡調査（職業訓練大学校、47年）
  - (12) 技能検定制度に関する実態調査（労働省、48年）

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

“はじめに”で述べたように、技能検定の合格は、それが合格者個人の職業的成長、ひいては社会生活の上において、いかに有効に機能するかという視点から理解されなくてはならない。

つまり、技能検定の制度は、「技能者の技能習得意欲を向上させ、その技能の向上を図るとともに、技能労働者の社会的経済的地位の向上ひいてはわが国産業における技能水準の向上に資することを目的とするものである」（「改正職業訓練法」：労働省職業訓練局編著）ことに主眼がある以上、合格者にとって物質的にも精神的にもプラスになる存在でなければ意味がない。技能検定の制度をこのようにみた場合、技能検定に合格することは合格者個人にとって、価値のある存在として理解されているのであろうか。価値あるものとして認められているとすれば、それはどのような点において認められているのか、また、今後の課題として、価値あるものに育成するためにはいかなる問題を解決しなくてはならないのか、こうした問題を解明しなければ、この制度の実効を確保するための方策も生まれてこないと考えるのである。

「職業資格取得者の意識調査」は、このような問題意識にもとずいて、次の視点について分析をこころみるものである。

## 2. 調査の枠組みとねらい

その視点とは

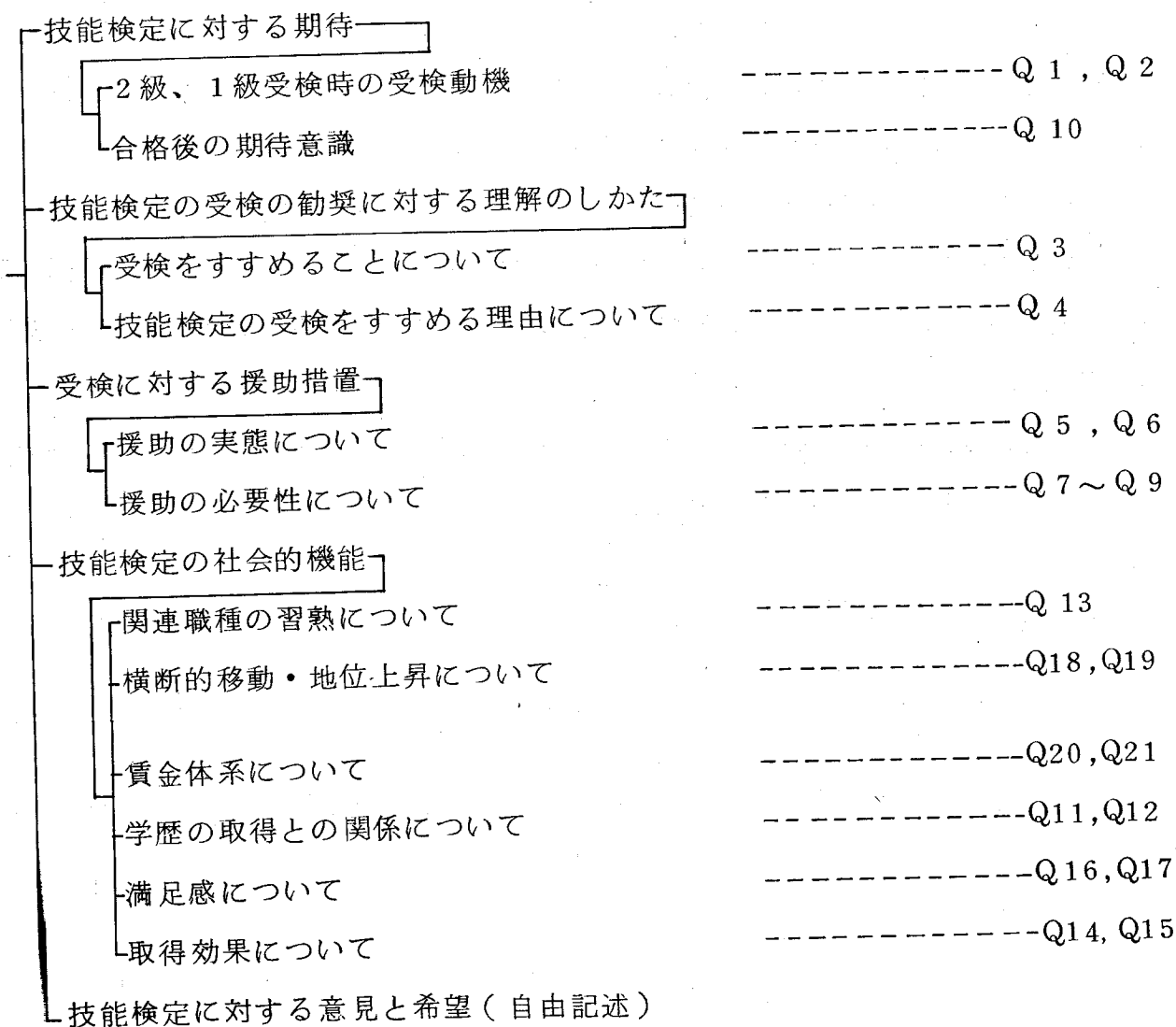
1. 技能検定の合格者は、技能検定に合格することに対してどのような期待を抱いているか。

2. 技能検定の合格者は、技能検定の受検に対する企業側の考えかたをどのように受けとめ、理解しているか。
3. 技能検定の受検に対する企業側の援助の実態はどうか、また、技能検定の合格者は援助の必要性についてどのように意識しているか。
4. 技能検定の合格者は、技能検定に合格したことの効果についてどのように意識しているか
5. 技能検定の合格者の、技能検定に対する意見と希望はどのようなものか。

の5点である

なお、以上の視点と質問との関係は、下記に示すとうりである。

#### 調査の枠組み



以上の枠組みは、次のような点について分析することをねらいとして計画したものである。

その第1は、職業資格が職業上の制限を伴ったものであって、本人の職業生活上欠くべからざるものであるという立場から意識される場合には受験の動機は明らかであるが、技能検定の合格者は、技能検定に合格したことに對して何を期待しているのだろうか。

まず、この点に関して、技能検定合格者の受検動機および期待意識を分析してみたい。

第2は、技能検定の合格を合格者個人にとって価値あらしめるという視点において理解しようとするとき、当該合格者と使用者側の間で技能検定の運用に共通した理解がなされることが望ましい。そこで、技能検定の合格者個々人の理解のしかたと、労働者がその技能労働を提供し、評価を受ける場である企業側の理解のしかたに共通する点、あるいは異なる点はなにかについて合格者の目をとうして明らかにする。

第3は、「技能労働者の地位の向上」をはかるにあたって、まず、重要なことは、技能検定合格者自身がそれをいかに自覚しているかということである。つまり、技能検定の制度を自らの財産として育成しようとする前提には、自らの責任を明確にすることが求められる。

この点についてどのように意識しているか、理解のしかたと責任の自覚との間に矛盾がないかが問題となる。技能検定制度が社会的に成長していくためには、この両者を結びつける意識が存在する必要があるが、その実態はどうであろうか。まず、基本的な問題として解明される必要がある。

第4は、技能検定に合格したことが、合格者自身の意識にどのように影響しているかについて分析することにより、技能検定に合格することの効果、技能検定の果す役割等について把握することである。

第5は、自由記述によって、技能検定に対する意見や希望、あるいは不満等について生の声を分析し、現行の技能検定制度にひそむ問題点をさぐろうとすることである。

### 3. 調査の対象

本調査は、以上のねらいを解明することを目的に、神奈川県内に居住する技能検定1級合格者を対象に実施した。

対象者の選定は、神奈川県・職業訓練課のご厚意により閲覧した「技能検定1級合格者名簿」にもとづいて、「時計修理」は昭和41年5月から昭和49年10月までに合格した414名全員を対象にした。また、「機械加工」については、普通旋盤作業およびフライス盤作業の昭和35年5月から昭和50年5月までに合格した1912名のうちから、約4人に1人の割合で任意に抽出した475名を対象にした。

### 4. 調査の時期と方法

調査は昭和51年5月6日から同月22日の間に行われた。

調査方法は、「合格者名簿」に記載された本人住所あて、調査票（返送用封筒は料金受取人払いとし、これを同封）を郵送し、同じく郵送法によって回収した。

### 5. 調査票の回収

回収された調査票は、「時計修理」については146票であるが、アンサーチェックの結果139票を有効票として処理した。なお、139票のうち、自営者による回答は99票、被雇用者による回答は40票である。

また、「機械加工」については353票が回収され、アンサーチェックの結果342票を有効票として処理した。



調査票回収状況は表2の通りである。

表2. 調査票回収状況

	対象者	回収票	有効票	有効票回収率(%)
1. 時計修理	414	146	139	33.6
2. 機械加工	475	353	342	72.0

## 6. 調査対象者の特質

### (1) 回答者の年齢構成 (Q22)

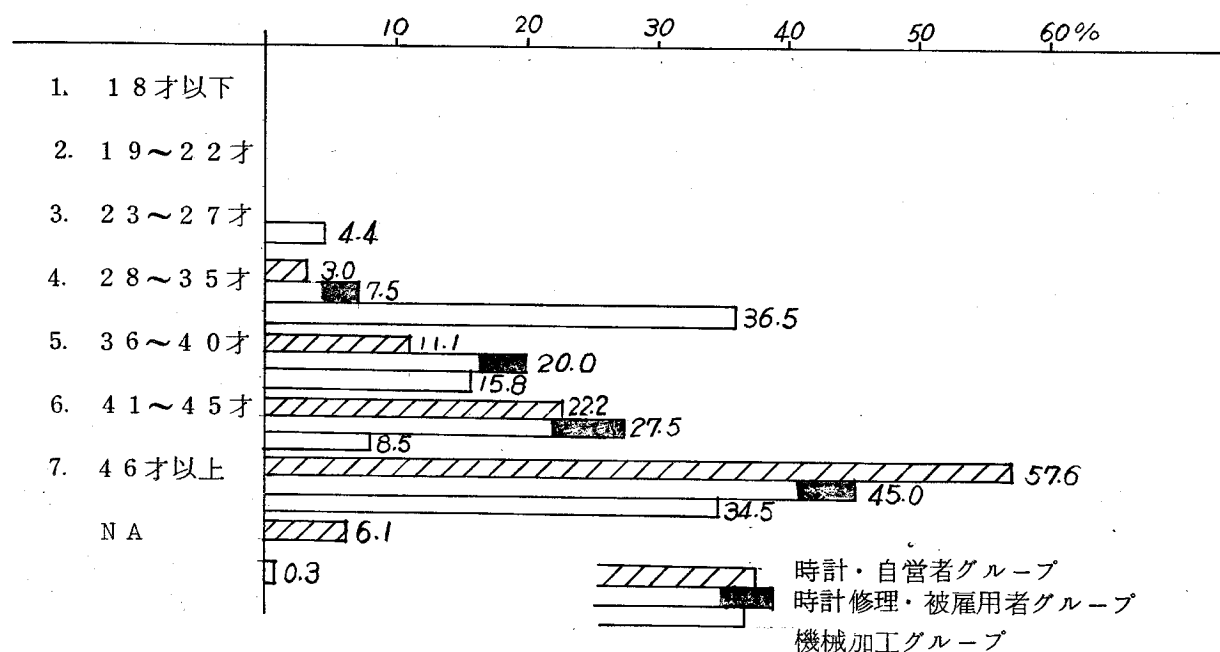
回答者の年齢構成は、図1の通り機械加工グループに35才未満の者が約41%いるのに対して、時計修理・自営者グループでは3.0%、同・被雇用者グループでは7.5%である。

また、36才以上45才未満の回答者は、時計修理・自営者グループは33.3%、同・被雇用者グループでは47.5%、機械加工グループでは24.3%である。

そして46才以上の回答者は、時計修理・自営者グループに57.6%、同・被雇用者グループでは45.0%、機械加工グループでは34.5%である。

なお、本調査の回答者はすべて男性である。

図1 回答者の年齢構成



(2) 回答者の従業上の地位 (Q 2 3)

回答者の従業上の地位は、時計修理 1 級合格者については表 3 のとおり自営者が 7 1.2 %、被雇用者は 2 8.8 %である。なお、機械加工 1 級合格者については全員が被雇用者である

表 3 従業上の地位

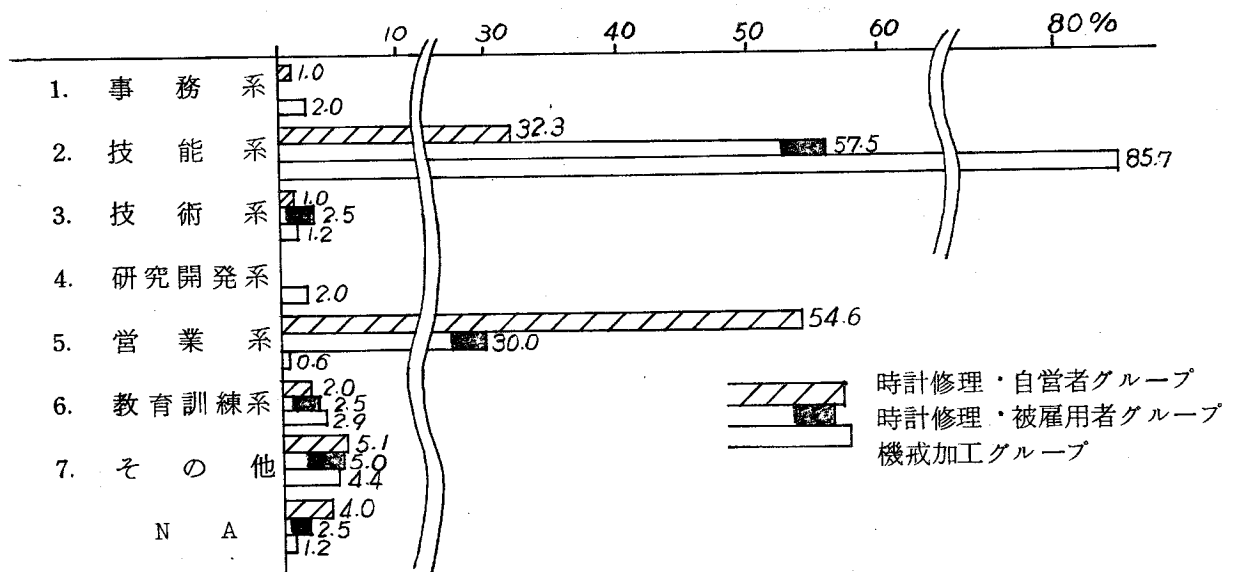
項 目	対 象	%	
		時計修理	機械加工
1.	自 営 者	7 1.2	—
2.	被 雇 用 者	2 8.8	1 0 0.0
	計	1 0 0.0	1 0 0.0

(3) 回答者の主として従事している仕事 (Q 2 4)

調査回答者の主として従事している仕事は、図 2 に示すとうり、時計の自営者である時計修理・自営者グループでは、“技能系”であると回答した者(32.3%)よりも“営業系”であると回答した者(54.6%)のほうが多い。

時計の被雇用者では逆に“営業系”であると回答した者(30.0%)よりも“技能系”であると回答した者(57.5%)が多い。また、機械加工グループでは85.7%の者が“技能系”であると回答している

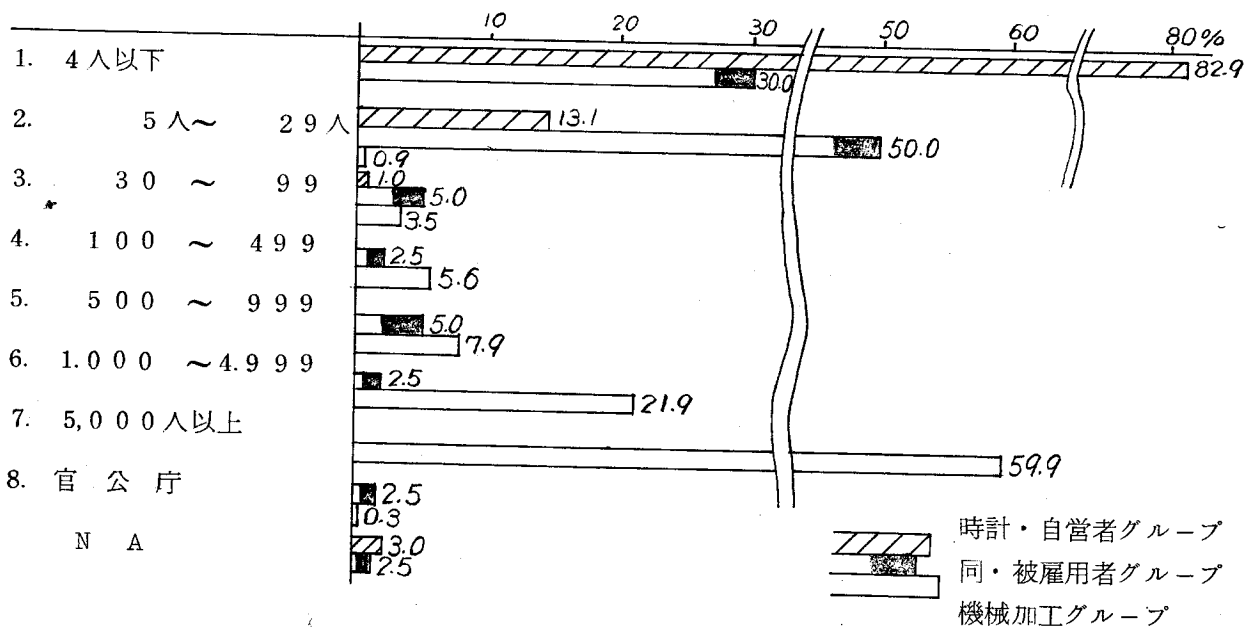
図 2 回答者の主として従事する仕事



(4) 回答者の所属する企業規模 (Q 2 5)

調査回答者の所属する企業規模は、図3に示すとうり、時計修理(自営者、被雇用者とも)グループは、回答者の80%以上の者が、従業員数29人未満の企業に所属している。一方、機械加工グループでは、従業員数29人未満の企業に所属するものは0.9%にすぎないが、これに対し1,000人以上の企業に所属する者は約82%に達している。また、30人以上99人未満の企業には3.5%、100人以上999人未満の企業に所属する者は13.5%である。

図3 回答者の所属する企業(お店)の規模



(5) 回答者の転職経験の有無 (Q 2 6)

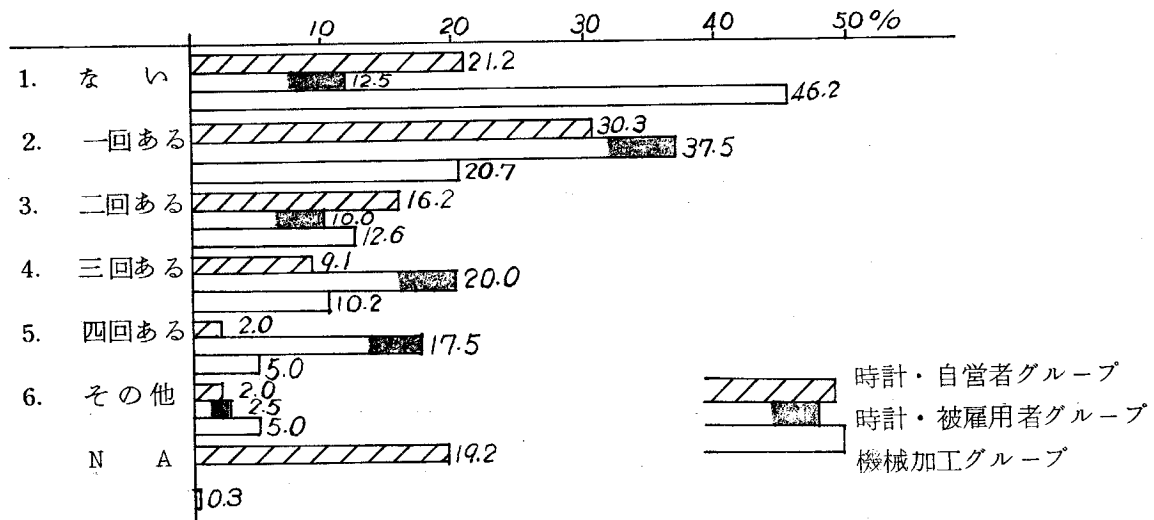
回答者の転職経験の有無について、時計修理・自営者グループの場合、転職経験なしとするものは21.2%であるが、回答者がすでに自営者であることを勘案すると、これらは自営である小売店の世襲者であると思われる。また、転職経験が1回あるというものが30.3%いるが、これを含めて転職経験者は59.6%である。

時計修理・被雇用者グループの場合、転職経験がないとするものは12.5%にすぎず87.5%のものは転職経験のあるもので、このうち転職経験1回のもものは37.5%、2回のもものは10.0%、3回のもものは20.0%、4回のもものは17.5%あり、

転職経験者は多く、しかも、転職を重ねているものが多い。

これに対して機械加工グループでは、転職経験がないとするものは約半数弱の46.2%にも達しており、転職経験者も1回のものが20.7%、2回のもの12.6%、3回のもの9.1%と時計修理・被雇用者と比べた場合、転職経験者数も、また転職経験者の転職回数も少なく回答されている。

図4 回答者の転職経験の有無



## Ⅱ 調査結果の分析

本調査に回答された技能検定1級合格者の意識は、従業上の地位により、あるいは職種により、かなり特徴的な相違が認められる。その内容を結論的にいえば、

- ・ 時計修理・自営者グループでは、技能検定の受検動機が不明確なまま受検した者は、他のグループに比べて少ない。そして、技能検定に合格したことを誇りに感じ、精神的プライドの形成に役立っていると考えている者が多い。
- ・ 時計修理・被雇用者グループでは、技能検定の受検動機が不明確なまま受検した者はやや多くなる。そして、一般に、技能検定の合格は労働市場を横断的に移動することに機能すると評価し、それを賃金に結びつけようとする傾向がみられる。
- ・ 機械加工グループは、前二グループに比べて、技能検定の受検に際し、その動機が不明確のまま受検した者が多い。そして、技能検定の効果に対する意識は、労働市場を横断的に移動することに対しても、職場内で地位が上昇することに対してもあまり効果を認めていない。

以上が各グループごとの大まかな特徴であるが、なお立ち入って吟味してみることとしたい。

### 1. 技能検定に対する期待

技能検定の合格者は、技能検定をどのような動機で受検したのであろうか。

本調査の結果、まず、問題として指摘されることは、Q1およびQ2を構成する選択肢には、多分に他人の意志、あるいは周囲の環境に影響されて受検することを内容とする選択肢が含まれており、それに少なからぬ回答があることである。表4は技能検定の受検の動機を調べた結果であるが、それによれば1級受検の場合、機械加工グループで22.1%、時計修理・被雇用者グループでも12.5%が職場および周囲の環境に影響されて受検したと回答している。これに、なんとなく受検したことを内容とする選択肢に示された回答を加えると、動機を明確に意識していないことを内容とする選択肢に対する回答は、主として大規模企業の被雇用者の多い機械加工グループにおいて高く37.1%の回答が示され、同じく被雇用者である時計修理・被雇用者グループの25.9%と比較すると、顕著な差がみられる。

また、動機が明確に示されている選択肢について、その内容を細かくみると、“勉強にもなり、実力を確められるから”という個人の職業的成長への希求に動機づけられていることに対する回答が高い。

表4 受 検 動 機

項 目	対 象 者		2 級 受 検 時		1 級 受 検 時		
			時 計 修 理	機 械 加 工	時 計 修 理	機 械 加 工	
	自 営 者	被 雇 用 者			自 営 者	被 雇 用 者	
1.広義の経済的メリットの獲得			1 0.3		1 2.7	2 0.0	1 3.9
2.精神的満足感の獲得			2 5.5		3 0.0	2 9.2	2 7.9
3.関連資格の取得手段			1 1.9		—	—	—
4.動機を明確に意識していないもの ( 職場および周囲の環境による ) ( なんとなく )			3 6.5 ( 2 6.7 ) ( 9.8 )		2 3.5 ( 2.0 ) ( 2 1.5 )	2 5.9 ( 1 2.5 ) ( 1 3.4 )	3 7.1 ( 2 2.1 ) ( 1 5.0 )
5.そ の 他			0.4		5.8	0.8	2.1
N A			1 5.4		2 8.0	2 4.1	1 9.0
計			1 0 0.0		1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0

例えば、技能検定2級の受検の動機について機械加工グループをみると、広義の経済的メリットの獲得と精神的な満足感の獲得に対する回答は前者が10.3%であるのに対して後者は25.5%と高く回答されている。しかもこの傾向は、2級合格者が1級を受検する場合にも同様に認められ、精神的な満足感の獲得に動機づけられて受検しているのである。

ところで、受検の動機は程度の差はあっても、受検者の技能検定に対する期待意識であると理解することができるが、本調査の結果、この期待意識の内容は時間の経過とともに変化していることがわかった。

調査の詳細を述べる前に一つの事例を紹介したい。これは、技能検定2級（機械加工）に合格しているある技能士との聞き取り調査の折に得たものである。その内容は、「私が技能検定に期待していたものは、班長とか職長というような地位につきやすくなればよいと思っていたのですが、いまの会社ではそんなことはないようです。ですから、いまではそんな考えかたから、月給がふえればよいと考えています。職場の仲間にも、自分と同じように考えている人は多いと思います。」と述べている。この発言は技能検定に対する期待意識が、地位上昇から賃金増加へと変化していることを表明しているのである。

すべての技能士がこれと同様の意識であるとはいえないが、しかし、現実には、技

能検定に対する期待の内容に変化がみられるのである。

それは、Q 1 , Q 2 および Q 1 0 の選択肢のうち、広義の経済的メリットの獲得に関する選択肢は共通した内容をもっているが、これに対する回答は各グループとも 1 級受検時よりも 1 級合格後（調査時点＝もともと新しい 1 級技能士でも調査時点までに 1 年の時間的経過がある。）のほうが高く回答され、中でも機械加工グループでは変化が著しく認められている。

表 5 広義の経済的メリットに対する期待度

%

質 問	選 択 肢	対 象 者		機 械 加 工
		時 計 修 理 自 営 者	被 雇 用 者	
2 級受検時 ( Q 1 )	4 ~ 7.1 2	—	—	1 0.3
1 級受検時 ( Q 2 )	4 ~ 7.1 0	1 2.7	2 0.0	1 3.9
1 級合格後 ( Q 1 0 )	2 ~ 5	1 5.8	3 0.0	2 9.3
Q 2 に対する Q 1 0 の増加率		2 4.4	5 0.0	2 1 0.8

つまり、時計修理・自営者グループでは 1 級受検時に比べて 1 級合格後では増加率 2 4.4 %、同・被雇用者グループでは 5 0.0 %、そして機械加工グループでは実に 2 1 0.8 %となっている。

そして、この 1 級受検時と 1 級合格後（調査時点）とを比較した場合の変化の内容の主たるものは、表 6 に示したように、時計修理・自営者グループでは“独立自営がしやすくなること”に（この場合、回答者はすでに自営しているが被雇用者の立場で回答している）強い期待が、そして同・被雇用者グループでは“経済的特典（金銭的利益）に結びつくこと”に、さらに、機械加工グループでは“経済的特典（金銭的利益）に結びつくこと”と離転職に有利になること”に期待度の増加が顕著に認められ、1 級受検時に比べて 1 級受検後のほうが、個人にとってより身近な問題に対して関心が示され、意識されていることがわかる。

以上みてきたように、広義の経済的メリットの獲得に対する回答は、時間的な経過にともなって高くなり、その期待は強くなっている。しかしその中で“経済的特

表 6 期待意識の変化の内容（広義の経済的メリットの獲得について）

対 象 者 項 目	時 計 修 理				機 械 加 工	
	自 営 者		被 雇 用 者		1級受検時	1級合格後
	1級受検時	1級合格後	1級受検時	1級合格後		
経済的特典がつくこと （金銭的利益） 昇進等に有利になること	1.3	0.7	2.5	10.0	2.0	11.1
離転職に有利になること	2.0	2.0	6.7	5.8	4.4	5.8
独立自営がしやすくなること	9.1	12.8	10.0	10.8	0.6	1.2
希望の仕事につきやすくなること	0.3	0.3	0.8	1.7	4.4	5.8

典（金銭的利益）に結びつくこと”を期待する回答は時計修理・被雇用者グループの1級合格後（調査時点）では10.0%、機械加工グループでは11.1%の回答があるとはいえ、技能検定の合格を賃金に結びつけようとする意識は、期待意識全体の中で主流を占めるものではなかった。

## 2. 受検の勧奨と合格者の受けとめかた

賃金に結びつけようとする意識が稀薄であることは、Q4の調査結果とも関連しているといえる。というのは、Q4で企業（店）が技能検定の受検をすすめる理由は、どのような理由によるものであるかについて調べたところ、時計修理・自営者グループでは、技能検定の合格者を”経済的に優遇すること”をまったく意図していないことである。これは、時計修理・販売という限られた分野における結果ではあるが、技能検定に合格していることの対価を賃金に結びつけようとする意識は自営者にもなく、また被雇用者においても期待意識の中の大きな部分を占めるものではなかった。

ところで、企業（店）が技能検定の受検をすすめる理由に対する合格者の受けと



めかたは、時計修理の両グループ間においても、また被雇用者である時計修理・被雇用者グループと機械加工グループを比較しても、共通した理解がなされているものではなく、むしろ、基本的には異なっているといえる。例えば、表7によれば「技能レベルの向上をはかるためである」とする受けとめかたは、各グループともほぼ似かよった回答が示されている。しかし、時計修理・自営者グループでは、企業（店）が技能検定の受検をすすめる理由を「士気を高めるため」にすすめているとする意識がかなり明瞭に現われているのに対して、同・被雇用者グループでは、自営者のこのような意識をそのまま受けとめてはおらず、むしろ、「会社の評価、イメージを高めるため」に企業（店）はすすめていると受けとめているのである。

表7 企業が技能検定の受検をすすめる理由

質 問	対 象 者		機 械 加 工
	時 計 修 理 自 営 者	被 雇 用 者	
企業が受検をすすめていると答えたもの(Q3)	59.6	60.0	83.3
→すすめている理由として考えられている主たるもの(Q4)			
士気を高めるため	25.4	8.3	13.8
会社の評価、イメージを高めるため	5.1	20.8	17.4
製品のバラツキをなくすため	13.6	12.5	8.2
技能レベルの向上をはかるため	47.4	54.2	49.4

一方、被雇用者である時計修理・被雇用者グループと機械加工グループにおいても、企業が受検をすすめる理由に対する受けとめかたは異なっており、時計修理・被雇用者グループでは、「製品のバラツキをなくするため」と受けとめ、機械加工グループでは「士気を高めるため」と受けとめている点に特徴がみられる。

技能検定といっても、自営者の理解のしかたと被雇用者の受けとめかたは異なっているし、また、被雇用者でも、職種によってその受けとめかたは異なっている。

なお、この機械加工グループを、技能検定1級合格者の勤務する企業の規模別（従業員数）にみると（表8）、比較的の小規模の企業に勤務する者と、大規模の企業に勤務する者とは、企業が受検をすすめる理由について異なった受けとめかたをしている。すなわち、小規模の企業（従業員数999人未満）に勤務する者は“技能レベルの向上をはかるため”、“製品のバラツキをなくすため”等の技術管理的理由から受検をすすめていると理解している点に特徴がみられるが、これに対し従業員数1000～4999人までの企業、あるいは5000人以上の企業に勤務する者は、“士気を高めるため”、“経済的に優遇するため”あるいは“人事労務管理上の資料にするため”等の労務管理的理由から受検をすすめていると受けとめている点に特徴がみられる。

表8 受検をすすめる理由として考えられているもの（機械加工グループ×企業規模別） %

項 目	企業規模（従業員数）		
	999人未満 N = 46	1000～4999人 N = 67	5000人以上 N = 191
1. 士気を高めるため	10.9	14.9	14.1
2. 経済的に優遇するため	2.2	3.0	6.3
3. 製品のバラツキをなくすため	10.9	6.0	8.4
4. 会社の評価・イメージを高めるため	15.2	23.9	15.7
5. 人事・労務管理上の資料にするため		3.0	1.0
6. 業務遂行上、合格者を必要とするため		1.5	3.2
7. 技能レベルの向上をはかるため	60.8	46.2	47.7
8. 労組からの要求に対処するため			
9. その他			1.6
10. わからない			1.0
N A		1.5	1.0
計	100.0	100.0	100.0

※企業規模 1～999人のN=46の内わけは

従業員数 5～29人 N=2  
 " 30～99人 N=7  
 " 100～499人 N=13  
 " 500～999人 N=24である

### 3. 受検に対する企業の援助と合格者の意識

企業（店）による受検の勧奨に対する受けとめかたは、時計修理・被雇用者グループおよび機械加工グループの場合、「士気を高める」つまり労務管理の手段であると強く受けとめてはいないが、しかし、技能検定の受検は、いわゆる日本的な雇用関係の中に位置づけられているといえる。以下、この点について述べることにする。

本調査の分析を報告する前に、溶接技量検定に合格している一人の技能者の話を紹介したい。これは、ある大手の造船会社に就職している26才の技能者であるが「私がいまもっている免許をとるまでには、会社はたいへんな金を使っているはずで、訓練に使った材料費もばかになりませんし、受検料もばかになりません。こうしたことを考えると、とった免許で、会社でいい仕事をしたいと思うようになります。他の会社にかわろうということはあまり考えません」というのである。

つまり、溶接技量検定に合格していることが、受検者個人の立場においては技能の習熟に、企業の立場においては熟練労働者の確保、士気の高揚、あるいは帰属意識の向上に、効果的に作用している一つの例を示している。

この紹介は一つの事例にすぎないが、本調査においても、企業と個人のそれぞれの期待に相おぎなり部分がかかなりあると指摘できるのである。それは、技能検定の受検をすすめる企業（店）の姿勢および受検に対する企業（店）の援助と、受検者が受検にあたって企業（店）に何らかの援助を期待する意識とが現実合致していることを意味している。

表9 技能検定に対する企業側の姿勢と受検に対する援助の必要性

質 問	対 象 者	
	時計修理・ 被雇用者	機 械 加 工
企業が受検をすすめていると答えた者（Q3）	60.0	83.3
受検に対する援助措置があると答えた者（Q5）	62.5	86.0
受検に際し、経済的援助の必要性を認める者（Q7）	70.0	70.7
受検に際し、訓練的援助の必要性を認める者（Q8）	65.0	72.5

表9は、技能検定の受検にあたって企業(店)の行い援助と、それに対する合格者個人の意識を一覧にしたものである。

まず、機械加工グループについてみてみよう。このグループでは、回答者の約83%の者が本人の所属する企業で技能検定の受検をすすめていると答えており、同時に、それは何らかの援助措置によって補償されている。これは技能検定の受検が、企業主導的性格をおびていることを意味しているといえよう。このことは、Q1、Q2の受検動機分析の中で、“勤め先きで受検をすすめられたから”受検したと回答する者が大きな比重を占めていたことからもうなづけることである。

つまり、終身雇用の慣行が一般化しているわが国においては、企業の責任において、技能労働者の資質の向上をはかることが課題とされ、それ故に、社内で独自の訓練を行う態勢をととのえており、一方、個々の労働者も、訓練的あるいは経済的援助等、種々の援助を企業に求めることにさしたる抵抗を示していないのである。

時計修理・被雇用者グループでは、受検に際し企業(店)に対して経済的にも、訓練的にも援助を期待する意識は強く表明している。ところが、企業(店)側では受検をすすめることも、援助措置を行うことも、機械加工グループに比べて、さほど行われてはいない。この点、機械加工グループでは企業側と被雇用者側の意志に共通する点がみられたのに対して異なっている。

このグループの場合、企業(店)が受検をさして積極的にすすめていない理由は本調査のQ11～Q21の分析結果にもみられるように、合格者は、合格したことを、労働市場を横断的に移動し、職場選択の手段に活用しようとする傾向をもっていることによるものではないかと思われる。この労働市場を横断的に移動し、職場選択の手段に活用しようとする意識は、転職経験の実態を分析することによって裏付けられる。それは、転職経験者の割合が機械加工グループでは53.5%であるのに対して、時計修理・被雇用者グループでは87.5%と高く回答されていることに現われている。このように、転職者の多いことが、企業(店)側の受検に対する援助の姿勢に影響を与えていることと考えられる。それ故に、このグループでは援助の内容も、訓練的援助に対する回答は低く、しかもその方法は主として“職場外の訓練、勉強会へ参加”する方法がとられている。援助の中心は、勤務上の便宜措

置、あるいは経済的援助が中心である。

#### 4. 技能検定に関する意識

ところで、技能検定の合格者は、技能検定に合格したことをどのように意識しているのだろうか。

表10は、五段階評定に回答された平均値と、その平均値を記号化したものである。

いずれのグループも、技能検定に合格することを目的に努力したことが、関連する職種（職務）の技能、知識の幅を広げるのに役立ったとする点、および技能検定に合格していることが、現在の合格者の人生にとってプラスになっているという点においては、技能検定の効用を認める傾向にある。中でも、時計修理（自営者、被雇用者とも）グループでは、現在の人生にプラスになっているという意識が顕著である。しかし、この効用が将来にも寄与してほしいとする期待をもってはいるものの、それに示された平均値は低くなっている。

まず、時計修理・自営者グループの場合をみてみよう。このグループは、技能検定の合格を現在の自分の生活に照して判断するとき、現在の人生にプラスになっていると考えている割合が高い。このことは、技能検定に合格していることに対する満足感の獲得、つまり、技能検定の合格を誇りに感じる意識の高いことに現われている。一般に“誇り”は、職場内で同じ仕事に従事する者を対象に意識する場合と、職場を離れ、一般社会を対象に意識する場合とに分けられるが、このグループは、社会的にも、一般社会の人々に対しても合格していることを強く意識しており、技能検定の合格が合格者の社会的威信の形成に寄与しているといえよう。

次に、時計修理・被雇用者グループでは、技能検定に合格していることが、“現在の人生にプラスになっている”という意識は強い。それならば、この“プラス”になっているということはどのような意味をもっていると考えられるであろうか。

表10 五段階評定による平均値

質 問	対 象 者		機 械 加 工
	時 計	修 理	
	自 営 者	被 雇 用 者	
現在の人生にプラスになっている (Q14)	○ 3.99	○ 3.90	○ 3.68
将来の人生にプラスになる (Q15)	○ 3.67	○ 3.65	○ 3.60
関連職種の習熟に役立つ (Q13)	○ 3.57	○ 3.90	○ 4.09
再就職に役立つ (Q18)	-	○ 3.58	△ 3.27
地位上昇に役立つ (Q19)	-	× 2.48	△ 2.52
誇りが得られる (社内的) (Q16)	○ 3.59	△ 3.20	△ 3.20
〃 (一般社会) (Q17)	○ 3.60	△ 3.28	△ 3.06
学歴の取得を欲する (Q12)	△ 3.43	○ 3.90	○ 4.32
職業資格の取得を欲する (Q11)	○ 3.99	○ 4.18	○ 4.02
能力賃金を肯定する (Q20)	-	○ 4.00	○ 3.62
年功賃金を肯定する (Q21)	-	× 2.48	△ 2.90

極めて肯定的回答	4.51~5.00	… 該当項目なし
肯定的回答	3.51~4.50	→ ○
中間的回答	2.51~3.50	→ △
否定的回答	1.51~2.50	→ ×
極めて否定的回答	1.00~1.50	… 該当項目なし

まずいえることは、技能検定の合格を目標に勉強したことが、技能や知識の幅を広げ、関連する職務の習熟に役立ったということであろう。次には、“再就職の可能性”を高めるという点にも効果を認めており、合格することに意義を感じていると理解することができる。このことは、“能力賃金”を要求する意識が強く表明さ

れていることも関連するが、熟練を経済的対価におきかえて意識する傾向の強いことを表わしているといえる。

しかし、技能検定に合格していることを“誇り”に感じるとする意識は五段階評定の中間的回答に位置し、技能検定の合格が社会的な威信の形成に寄与するものであるとする意識は強いものではない。むしろ、“誇り”を意識する源泉は、“学歴の取得”に強い関心が示されていることからわかるように、学歴の取得によって満されるものであるという判断がうかがわれるのである。つまり、このグループの場合、社会的に威信を求める手段としては学歴の取得を、そして技能検定は経済的なメリットを求める手段として意識し、この二つを区別しているというみかたもできると考えられる。

それでは、機械加工グループについてみてみよう。このグループは、技能検定に合格していることが自分の現在の人生にプラスになっているとする意識は、同じ被雇用者でも時計修理被雇用者グループに比べて低い。これは、技能検定の合格が経済的にも、精神的にも強く寄与するものではないという判断によるものであると思われる。しかし、技能検定の合格を目標に勉強したことが、技能や知識の幅を広げたとする意識は強く示されており、機械加工グループの場合、技能検定の合格の効果はわづかにこの点に認められるにすぎないといえる。例えば、“再就職の可能性”を高めるという点にも強い意識は示していないし、また、かといって職場内における“地位上昇”に関しても肯定的な意識はもっておらず、技能検定の合格が具体的な対価となってあらわれにくいことを示している。つまり、技能検定の合格が再就職や地位上昇、あるいは、誇りに感じ社会的な満足感を得ることについても結びついていないと意識していることと、学歴の取得に強い意識を表明していることを考えあわせると、さらに明確に理解でき、集団として技能が発揮され、また、その技能が組織をとらうしてのみ社会に向きあっているような場では評価されにくいものであるといえよう。

このような特徴をもつ機械加工グループにおいても、企業規模の小さい企業に勤務する者は、これを肯定する度合いが高いといえる。表11は、技能検定1級合格者を勤務する企業の規模別（従業員数別）にみたものである。これによれば、“取

得が現在の人生にプラスになっている”、あるいは”将来の人生にプラスになる”という点において、企業規模の小さい企業に勤務する者ほど肯定する度合いが高くなっているが、このことは、技能検定1級の合格が、”再就職に役立つ”こと、あるいは社内的にも、一般社会に対しても合格していることが”誇り”に結びつきやすいという点にも同様の傾向が示されていることから、比較的、小規模の企業に勤務する者にとっては、技能検定は労働市場を横断的に移動することと、社会的威信の形成に結びつきやすいものであるといえよう。しかし、これは企業の規模別に比

表11 企業規模別平均値（機械加工グループ）

質 問	規 模 (従業員数)		
	999人未満 N = 62	1000~4999人 N = 75	5000人以上 N = 203
現在の人生にプラスになっている	○ 3.80	○ 3.69	○ 3.56
将来の人生にプラスになる	○ 3.62	○ 3.63	○ 3.57
関連職種の習熟に役立つ	○ 4.22	○ 3.98	○ 4.08
再就職に役立つ	○ 3.52	△ 3.30	△ 3.01
地位上昇に役立つ	△ 2.51	△ 2.57	△ 2.51
誇りが得られる(社内的)	△ 3.35	△ 3.13	△ 3.11
〃 (一般社会)	△ 3.18	△ 3.10	△ 2.90
学歴の取得を欲する	○ 4.31	○ 4.40	○ 4.26
職業資格の取得を欲する	○ 3.97	○ 3.97	○ 4.11
能力賃金を肯定する	○ 3.59	○ 3.82	△ 3.45
年功賃金を肯定する	△ 2.83	△ 2.87	△ 2.99

※企業規模1~999人のN=62の内わけは

従業員数	5~29人	N = 3
〃	30~99	N = 12
〃	100~499	N = 19
〃	500~999	N = 28である

※欄内の○、△印は表10の欄外の基準による



較した場合であり、これらの項目に対して示された平均値自体は必ずしも高いものではない。

表12 年令段階別平均値（機械加工グループ）

年 令 質 問	年 令		
	35才未満 N=140	36～45才 N=83	46才以上 N=118
現在の人生にプラスになっている	○ 3.51	○ 3.81	○ 3.71
将来の人生にプラスになる	○ 3.68	○ 3.79	△ 3.34
関連職種に習熟に役立つ	○ 3.98	○ 4.11	○ 4.18
再就職に役立つ	△ 3.44	△ 3.34	△ 3.04
地位上昇に役立つ	× 2.38	△ 2.53	△ 2.66
誇りが得られる（社内的）	△ 3.18	△ 3.25	△ 3.18
“ ” （一般社会）	△ 3.01	△ 3.15	△ 3.03
学歴の取得を欲する	○ 4.26	○ 4.40	○ 4.31
職業資格の取得を欲する	○ 4.36	○ 4.20	△ 3.49
能力賃金を肯定する	○ 3.84	○ 3.71	△ 3.31
年功賃金を肯定する	△ 2.70	△ 2.92	△ 3.09

※ 欄内の○、△、×印は表10の欄外の基準による

また、機械加工グループを年令階層別にみると（表12）、35才未満の年令層の者は技能検定に合格している効果を将来に対して期待する傾向があり、36～45才の年令層の者は現時点における効果を高く認め、しかも、それは将来においても本人の人生にプラスになるであろうと展望している。この点、46才以上の年令層の者が、将来に対して期待しえないであろうとする意識と比べて、36～45才の年令層の者は技能検定に合格していることに対する効果を高く評価している。このことは、“取得が現在の人生にプラスになっている”ことに対して、35才未満の年令層の者の場合、示された平均値自体は各年令階層中もっとも低いが、“将来の

人生にプラスになる”ことに対しては高く評価し、46才以上の年齢層の者では、この逆の現象となって表われていることによるものである。

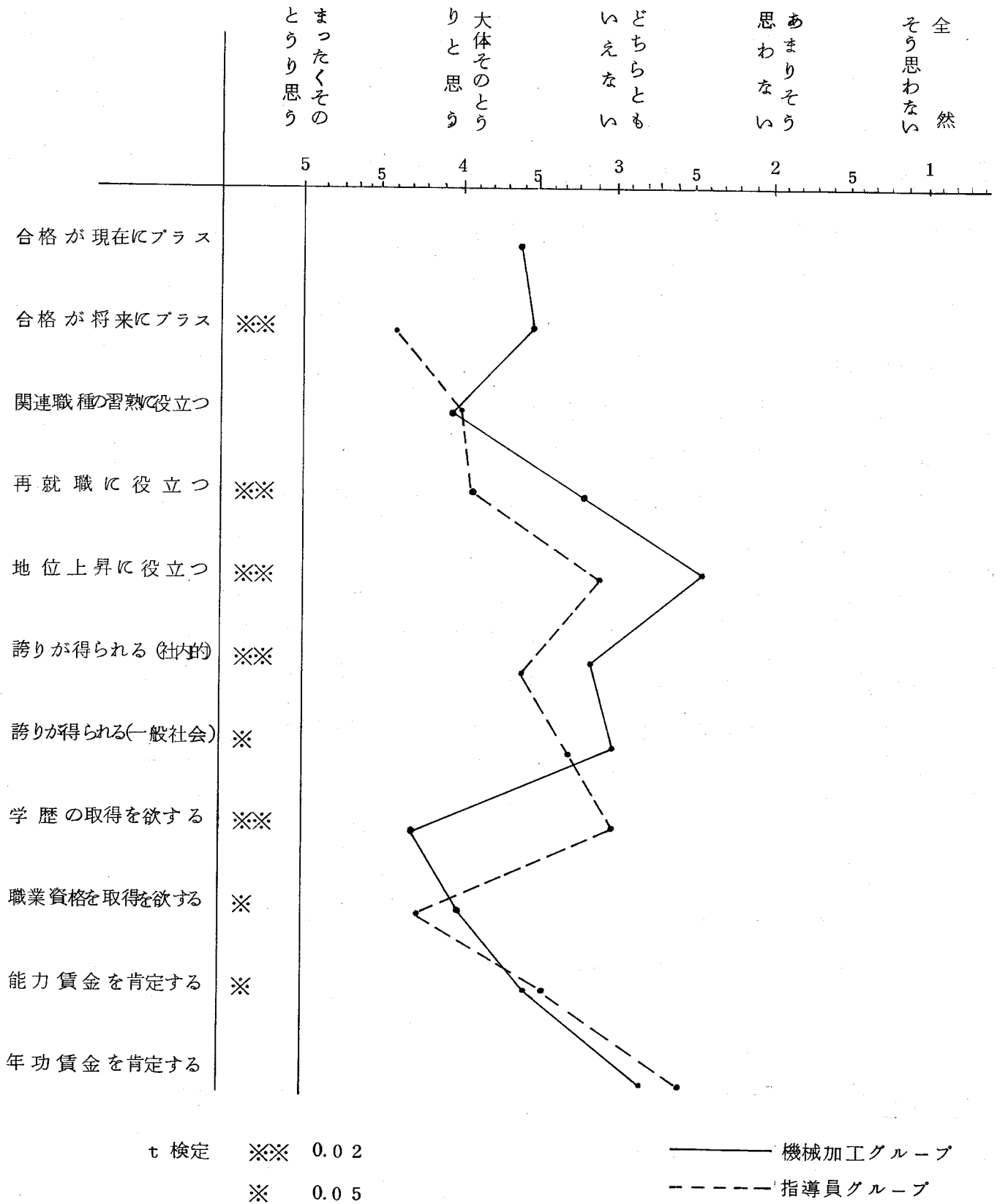
個々の問題についてしてみると、“関連職種の習熟に役立つ”とする点については、いずれの年齢階層の者も共通して高く評価しているが、合格していることが、“再就職に役立つ”という経済的な側面で評価することに対しては35才未満の年齢層の者に特徴がみられ、また、46才以上の年齢層の者は“地位上昇に役立つ”とみていることに特徴がみられる。この中間の36才～45才の年齢層の者では、“誇り”の獲得に対して高い評価を示し、また、“再就職に役立つ”こと、あるいは“地位上昇に役立つ”こと等を評価する意識は各年齢階層中、二番目に高い平均値を示しており、合格していることに対する効果をもっとも多面的に評価しているといえる。

なお、“能力賃金”と“年功賃金”を肯定する意識を比較した場合、いずれの年齢層とも“能力賃金”を肯定する意識が高く示されているが、その中でも、35才未満の比較的若い年齢層の者は、技能検定に合格していることを賃金に結びつけて意識する度合が高く、それ故に、年功序列的な賃金体系を肯定する意識は低く表われている。また、46才以上の年齢層の者は、若い年齢層に比べて、能力賃金を肯定する意識は低くなり、逆に、年功序列的な賃金体系を肯定する意識が高く表われている点に特徴がみられる。

なお、このことに関連して、Q11からQ21までの質問を、総合高等職業訓練校(以下「総高訓」という)の指導員を対象に、別に計画した「職業訓練に職業資格を結びつけるための意識調査」の結果と比較したところ、技能検定1級合格者の意識と、総高訓の指導員の意識にかなりの隔りが認められるのである。

図5は、この両者によって回答された平均値を図示し、t検定したものであるがこれによれば、機械加工グループに比べて、総高訓指導員は全般的に技能検定に対して肯定的に意識していることがわかる。

図5 機械加工グループと総高訓指導員との比較



### Ⅲ 考察および結論

以上は、技能検定合格者の意識のまとめであるが、技能検定の1級合格者が表明した意識には、どのような問題が含まれているのであろうか。この点について整理してみたい。

まず、技能検定に合格していることが、特定の合格者にとって、特定の視点においてのみ評価されており、合格者によって意識される効果は限定されたものであるということである。

たしかに、時計修理・自営者グループにおいては、技能検定の合格が合格者の社会的威信の形成に結びついていると考えられること、また、同・被雇用者グループの場合でも、職場選択の手段として活用されていると考えられ、この意味において合格者にとって意義のある存在として評価されている。しかしながら、このような効果を認める反面、次のような点に、現時点における技能検定はその効果を発揮していないと感じるのである。

それは、時計修理・被雇用者グループおよび機械加工グループにおいて、技能検定に合格することが合格者の誇り、つまり社会的威信の形成に結びついていないと考えられることである。さらに、機械加工グループにおいては、また、主として小売店の被雇用者である時計修理・被雇用者グループにおいても、技能検定の将来にわたる期待の度合いが、現時点にくらべていずれのグループも低く回答されていることなどである。

この結果は、限られた二つの職種グループについての分析であるが、現状において効果の限界を推定させるのである。

このように、技能検定の効果が限定されたものであることは、何に起因しているのであろうか。この問に対して回答をすることは容易ではない。なぜならば、技能検定は、ひとつ、社会的威信の形成に寄与するものであるという視点から問題を取りあげても、それは技能検定の歴史の浅いことに関連して、これを処遇する実績に乏しいこと、それ故に、伝統的な学歴偏重の風土の中でいまだ十分な市民権を得る

にいたっていないこと、さらに技能検定の合格者自身にかかわる問題として、技能検定の有用性を高めるエネルギーが一人ひとりの合格者に蓄積されていないことなどが輻湊していると考えられるからである。

本調査は、このような技能検定をとりまく環境のうち、とくに技能検定合格者の側から技能検定の育成のための問題点をみい出すことを目的としたものであるが、この分析の結果は、技能検定の発展をはばむ原因の一つを、技能検定合格者自身の中にもみい出すことを指摘しているのである。以下、この点について整理してみたい。

まず第一に指摘しなくてはならないことは、技能検定の受検にあたって、受検の動機の明確でないものが少なからず存在していることである。

現行の法律のうち、職業資格を規定し、かつ“地位の向上”をはかることを目的として制定されている法律は、職業訓練法を含む三法が制定されているが、このうち、当該者自身の地位の向上をはかることを目的に制定されている職業資格は技能検定のみである。これは、職業訓練法の精神を生かすその担い手が当該する技能士自身であり、他にとってかわる者のいないことを意味しているのである。しかし、技能検定合格者の中には技能検定に対する個人のニーズが明確でない者が少なからず存在しているのである。これは、合格者個人の自覚が充分でないことを示しているといえよう。技能検定の問題を整理するにあたって、まず指摘せねばならない点である。

第二には、技能検定に対する個人のニーズが明確でない場合、労働者自身による技能検定の育成が弱められ、技能検定が企業主導型になり、合格者にとって意義をもつ技能検定は副次的なものになる(ことに機械加工グループの場合)という指摘である。

技能検定は、昭和34年に実施されて以来、今日まで18年の歴史を有するが、いまだに、技能検定を技能労働者自身の財産として、理解しようとする社会的風土に乏しい。それは、技能検定の普及の段階においては、政府は企業に、企業は個人に、技能検定の受検に対する必要な指導、援助を行って、その普及に大きな役割りを果たしており、これが技能検定の発展に果してきたことを否定するものではないがその陰にあって、技能労働者個々人が自からの責任において、これを育成しようとする気風の醸成に欠けていたとはいえないであろうか。このような風土にかかる問

題の指摘である。

第三は、技能検定の受検に際し、受検に必要な経済的な援助、訓練的な援助を期待するものが多く、企業が受検をすすめることが何らかの援助措置によって補償されていることにかかわる問題である。

つまり、技能検定の合格者は、合格していることに対して企業（店）に極めて個人的な対価を期待する一方で、対価を要求する相手がたに種々の援助を求める意識に矛盾が認められるということである。技能検定を真に合格者個人にとって威信を伴ったものに育成していくためには、企業によるさまざまな援助が、単に慈恵として与えられるのではなく、労働者によって合意され、支持されるものでなければならぬ。

技能検定の合格者の意識の背景には、いま一つ自由記述の分析から次のような問題が指摘されるのである。

この自由記述は、もともと質問の補足材料を収集することが目的であって、問題点を証明しようとするものではないが、ここで記述されているさまざまな記述の内容は、その一つ一つが合格者にとっては極めて現実的な問題であるといえる。しかしそこから受ける印象は、技能検定に対する要求、期待は強く表明されているにもかかわらず、記述されている問題を解決するための対策試案が充分意識されていないと推測されることである。

たしかに、ここで記述されている内容は、技能検定の制度とのかかわりの深いものが多く、個人の希望がそのまま生かされる性格のものではない。しかし、それだけに、個人の意見や希望を集約する努力が必要とされるのである。

自由記述部門の中で比重を占めている合格者の処遇の改善、試験内容の適正化、試験問題の精選、実技課題の事前公表、あるいは委託検定にかかわる問題として記述されている試験の公正性の確保、中小企業従事員に対する配慮、受検資格の学歴制限等々の問題は、いずれも技能検定の有用性を高める強い願望の中から記述されているものであり、検討すべき点を多々含んでいると考えられる。しかしながら、問題点として指摘しなくてはならないことは、こうした意見や希望を総意としてまとめ、改善の足がかりを得るための体勢をつくろうとする風土に欠けているといえ

るのではないかということである。

なお、最後に、総高訓指導員との関係で付言しておきたい。技能検定の有用性を高めようとする場合、まず必要なことは、本調査の基本的な立場でもあるが、技能検定の現実を正しくみつめ、その中から長所をみきわめ、短所を改善していくことである。本調査の対象となった人々は、技能検定の1級合格者であり、技能検定を身近かに感じている人々である。これと本調査に関連して、本調査の質問と同一の内容をもつ質問を総高訓の指導員を対象にして行った調査（「職業訓練に職業資格を結びつけるための意識調査」）結果と比較すると、次のようなことがいえるのである。

それは、総高訓の指導員は技能検定の有用性に対する意識が高いことである。例えば、総高訓の機械科を修了することによって技能検定の2級を付与させたいという意志をもつ指導員（機械科）と、本調査の機械加工グループの技能検定の効果に対する意識とを比較すると、その意識は前者に高く、しかもこの両者にはかなりの隔りがあるのである。

職業訓練法第3条第6項において「職業訓練及び技能検定は、相互に密接な関連のもとに行われなければならない」という行政目的、および、前掲の指導員と対象として行った調査の中で、機械科指導員は、機械科に連携さすべき職業資格として技能検定（機械加工2級）を対象とすべきとするものが多いこと（調査対象者79名中、69名が技能検定を挙げている）等を考え合わせれば、職業訓練指導員として技能検定を好意的に判断することは当然であろうが、その反面、技能検定の育成の担い手である若い訓練生との接触の中で、技能検定に対する過大な評価を与えることの影響を十分に考えておかなければならないといえよう。

第1点から第3点までが、いずれも、技能検定に対する個人の自覚にかかわる問題であることを考えると、職業訓練の過程で、技能検定の育成に関する責任について、訓練生に自覚させることの必要性が問われるのである。

この技能検定合格者の意識調査は限られた職種グループではあるが、この分析の結果からいえることは、第一に、すでに一般にいわれていることであるが、技能が直接

に社会に向きあっている、手技能が主体である技能士にとっては、技能検定の合格は効果があると意識される面がある一方で、集団として技能が発揮され、かつ組織をとらしてのみ社会に向きあっている、いわゆる機械的生産技能の場においては技能検定は評価されにくいものであることが実証されたことである。

そして、第二には、技能検定の有用性を高めるための課題の一つとして、技能検定に対する合格者自身の自覚の涵養が指摘されることである。それはすでに述べたところの、受検者の主体性の欠如であり、受検が企業主導的色彩の濃いことであり、受検者の企業依存意識の強いことであり、さらに、合格者自身が技能検定を育成するための具体策に乏しいと推測されることである。技能検定が社会的に育成され、評価されるためには、この第二の指摘が改善され、その育成の責任の所在が明確に自覚されることが必要となろう。そうすることによってはじめて、企業に対し、社会に対し、あるいは技能検定の制度等に対する改善、要求が現実的なものとして生きてくるのである。

しかし、ここで指摘された問題は深刻であり、その処分箋を書くことは容易でない。例えば、技能検定に対する個人のニーズが明確でないものに対して、“自覚をもて”、あるいは“技能検定の合格者に共通する問題点を検討するための組織づくりを行え”、というのは容易である。しかし、自覚の涵養をうながすには、そこに卑近な目的があることが必要である場合もあろう。合格者を金銭的に優遇することも目的の一つになろうし、地位上昇の人事効果の評定尺度として企業がとり入れることが普遍化すれば、それも目的の一つになろう。

しかし、金銭的に優遇しようとする場合においても、伝統的な年功賃金に対して技能検定をどのように位置づけるか、また位置づけるとすれば他の職業資格とのバランスをどうするか、さらに社内身分制度とどのような調整を必要とするか等々、技術的な問題を解決することが必要となろう。たしかに、すでに技能検定の合格者を金銭的に優遇している例がないわけではない。したがって、今後、技能検定の導入をはかるにあたっては、これらの好事例を分析することも必要であるし、導入のための新しい方法をみつけることも必要であろう。

また、技能検定を質的に向上させることについて、自由記述部門にしばしばみら



れた試験の内容、試験の方法に関連する問題点等の見直しも必要であろうし、技能検定を人生の目的としてとらえ、また 威信の形成に結びつけようとしている合格者の期待を実現させるためにも、特級（1級技能検定の上位級）の新設を今後の課題として検討することも必要となろう。

## おわりに

職業資格の社会的有用性に関して、取得者個人に内在する問題点を求めるという本研究の設定は、次のような理由によるものであった。それは、職業資格の社会的有用性を高めるために考えねばならない視点として、(1)職業資格を規定する制度上の問題、(2)職業資格(取得者)をとりまく社会的環境、そして(3)取得者個人に関する問題が考えられ、これらにかかわる問題が総合的に検討されることが必要であるということによるものである。

本研究は、これらの問題点のうち、第3の視点である取得者個人にのみ焦点を合わせたものであり、また対象となった職業資格取得者も職業訓練法に規定されている技能士のうちの二職種についてのみである。

現行の職業資格はその対象となる分野が多岐にわたる上、その性格も多様な側面をもっている。本研究にみられるごとく、技能士を対象とした場合においてさえ分析の結果に特徴的な差異が認められるなど、取得者個人を問題としてとらえようとする中から、一般理論を求めようとすることは容易ではない。したがって、本研究の結果も職業資格全般に一般化されるものではない。いいかえれば、こうした実状であるがゆえに、今後なお、個々の職業資格の取得者を対象とする研究をすすめることによって、職業資格取得者に内在する問題点を解明することは、職業資格の社会的普遍化に必要なことであるともいえる。この研究は、その第一段階にあたるものであるが、今後も資料の積み重ねをしていきたいと思う。

なお、本研究の実施にあたっては、神奈川県・職業訓練課のご厚意と、技能検定1級合格者のかたがたから多大のご協力をいただいた。ここに記してお礼申し上げる次第である。